



## **Cizinci Čechům práci neberou: rozhovor se sociálním pracovníkem Pavlem Dubou**

**Marie Jelínková**

### **Abstrakt:**

Rozhovor s vedoucím sociálního oddělení nevládní organizace Sdružení pro integraci a migraci ukazuje problémy, se kterými se pracovní migranti v České republice potýkají, i to, co za těmito problémy ve skutečnosti stojí.

\*\*\*

**Marie Jelínková:** Sdružení pro integraci a migraci již řadu let poskytuje pracovní právní poradenství cizincům z i mimo EU, kdo a s jakými problémy se na vás nejčastěji obrací?

**Pavel Duba:** Naši klienti poměrně dobře reprezentují statistiky o počtu cizinců podle země původu. Převažují tedy občané států bývalého SSSR, ale obecně máme klienty, dá se říct, opravdu z celého světa. Mezi klienty jsou více zastoupeny ženy, nejčastěji je jim mezi 30 – 50 lety, často mají vyšší nebo vysokoškolské vzdělání. Obecně je nejvíce zajímavá problematika pobytu na území ČR. Nejvíce k nám přicházejí lidé, kteří se dostali na trhu práce do nějakých problémů, zejména ti, kteří přišli o zaměstnání, mají problém s vyplacením mzdy nebo ti, kteří pracují jako zaměstnanci, ale formálně jsou zaměstnaní na živnostenský list a řeší, jaké povinnosti jako podnikatelé mají a co musí udělat proto, aby jim byl prodloužen pobyt.

**MJ: Jak klientům můžete pomoci?**

**PD:** Pokud je to poradenství ohledně pobytu nebo ohledně povinností podnikatelů, tak tam je poměrně snadné poradit. U nevyplácení mzdy je to případ od případu, snažíme se lidi podpořit v tom, že si za vykonanou práci zaslouží odměnu. Obvykle kontaktujeme zaměstnavatele, sdělíme mu jeho povinnost vůči našemu klientovi a to, že v případě nedodržení smlouvy či dohody, která může být podle zákoníku práce i nepsaná, je na něj možné podat žalobu. Pak postupujeme individuálně. Další skupinu tvoří ti, kteří přišli o zaměstnání. S nimi děláme kompletní pracovní poradenství od pracovní diagnostiky přes mapování jejich kompetencí a vzdělání. Na to někdy navazuje nostrifikace jejich diplomů v ČR, případně rekvalifikační kurzy, poté přijde na řadu vyhledávání pracovního místa.

Sepíšeme s klientem životopis, pomůžeme mu s motivačním dopisem, seznámíme ho s tím, jak a kde hledat. Snažíme se přitom klienta motivovat k vlastní aktivitě a zodpovědnosti. Projdeme s ním inzeráty, na které se rozhodl odpovědět, a pokud mu odněkud odpoví, tak se společně připravíme na přijímací rozhovor. Rád bych zmínil, že klienti často potřebují podpořit v sebevědomí hledat adekvátní zaměstnání, většinou mají vyšší vzdělání a kvalifikaci, než odpovídá jejich pracovnímu uplatnění v ČR. Po určité době si na toto nižší profesní uplatnění zvyknou a jejich potenciál tak není využitý. Je poměrně těžké takové lidi motivovat, aby překročili svůj stín a šli dál. To ale považuji za přirozenou součást integrace, není to však pochopitelně snadné – investovat do speciálních kurzů češtiny, dělat případné rekvalifikační kurzy, nostrifikovat si diplomy, ale myslím, že to za to stojí. Co je úhelným kamenem, je dobrá znalost češtiny.

**MJ: Jak je to se získáváním pracovního povolení, je to či není dnes pro migranty v praxi obtížné?**

**PD:** Nutno říci, že získat pracovní povolení je jak pro firmy, tak pro migranty velmi komplikované a v některých profesích vzhledem k situaci na trhu práce skoro nemožné. Z tohoto důvodu mnoho migrantů přechází na jiný účel pobytu, a to zejména podnikání. Například pokud přijdou klienti s tím, že si našli místo jako pomocný dělník, práce v kuchyni, úklid, ale i zaměstnání v některých stavebních profesích nebo průmyslu, říkáme jim, že je nepravděpodobné dostat na tuto pozici pracovní povolení. A to proto, že v ČR je v evidenci úřadů práce zhruba půl milionu nezaměstnaných, kteří splňují kvalifikaci a zájem státu pochopitelně je, aby na volná místa nastoupili přednostně oni. Politika ČR v této oblasti je, že stát chrání své občany, potažmo občany EU, takže pokud se takováto místa naskytnou, nemají migranti téměř šanci je získat. Pracovní povolení je možné získat na místa nejčastěji v profesích, kde není dost kvalifikovaných Čechů (například elektroinstalační práce) nebo o dané pozice dlouhodobě nejví zájem (například těžká manuální nebo monotónní práce).

**MJ: Jaké jsou hlavní důvody, proč Vaši klienti přicházejí o zaměstnání?**

**PD:** S ohledem na hospodářskou recesi to je vlivem ekonomické situace zaměstnavatelů, ale také nedostatečným pracovněprávním prostředím. Velká část lidí pracuje bez odpovídající smlouvy, a když je zaměstnavatel propustí, nejsou adekvátně kryti zákoníkem práce. Tady se ovšem nejedná o specifický problém cizinců, tato narůstající praxe spíše reflektuje situaci v některých segmentech trhu práce obecně, tedy nejen pro migranty, ale i pro české občany. Některé profese se v současné době obsazují pouze „od zakázky k zakázce“ a zaměstnavatelé využívají co nejpružnější smluvní vztah. Je pak poměrně velká skupina lidí, kteří mají šanci sehnat pouze dočasnou práci a v poslední době je obecně možnost získat zaměstnání stále obtížnější. Pak je další skupina lidí, kteří sice mají ve všech ohledech řádnou smlouvu, ale jejich práva na trhu práce nejsou naplňována. Například v případě ukončení pracovní smlouvy bez výpovědní lhůty, bez odstupného, nebo dokonce nevyplacení mzdy zaměstnavatel předpokládá, že se nebudou bránit. K nám do poradny ale dorazí spíše ti z nich, kteří mají alespoň nějaké právní povědomí a sebevědomí. Naprostá většina zahraničních pracovníků,

kteří byli zkráceni na svých právech, k nám nedorazí a situaci řeší sami. Další skupina jsou lidé, kteří ztratili práci kvůli sezonnímu útlumu např. ve stavebnictví. Významnou roli hraje i nepříznivá situace na trhu práce, mnoho firem tvrdí, že kvůli vysokým odvodům nemají na to, aby někoho zaměstnali na hlavní pracovní poměr, mnoho lidí proto pracuje na různé typy krátkodobých smluv nebo jako živnostníci.

**MJ: Co z toho vyplývá pro migranty bez trvalého pobytu? Pokud jsou zde za účelem zaměstnání a jsou zaměstnání jinak než na hlavní pracovní poměr, je jejich pobyt v ČR nelegální?**

**PD:** Pokud přijdou o práci a zůstanou zde, může se to stát, nejprve ale pro většinu migrantů, kteří pracovali v ČR alespoň jeden rok a se kterými je ukončen pracovní poměr, platí ochranná 60-ti denní lhůta pro hledání jiného zaměstnání.

**MJ: A je tato dvouměsíční ochranná lhůta na nalezení nového zaměstnání dostatečná?**

**PD:** Odpovím takto - celá anabáze získání pracovního povolení je časově náročná. Probíhá tak, že nejdříve musí firma projednat s úřadem práce, úmysl zaměstnat cizince, potom ta firma dostane povolení na to zaměstnávat cizince, pak nahlásí volné pracovní místo a tento inzerát musí 30 dnů viset na nástěnkách a webu úřadu práce a teprve potom, pokud se během této doby nepřihlásí žádný Čech či občan EU, může nastoupit cizinec a vyřídit si pracovní povolení. Tedy pokud tento proces zvládne firma a cizinec do dvou měsíců, musí být v celém procesu velmi aktivní a o pracovníka velmi stát. Naše zkušenosti jsou takové, že celý proces opětovného získání práce trvá u těch, kteří se v ČR příliš neorientují a neznají dobře jazyk, spíše kolem 4 měsíců. Mluvíme samozřejmě o legálním zaměstnávání a my naše klienty vedeme k tomu, aby hledali legální práci, mimo klientský systém.

**MJ: Setkáváte se tedy stále s tím, že vaši klienti pracují v rámci tzv. klientského systému<sup>1</sup>?**

**PD:** Ano, mnoho lidí, kteří k nám přicházejí, stále pracují v rámci tzv. klientského systému neboli přes klienta. Nutno říct, že tento model se v Česku velmi etabloval a funguje dobře i v době recese. Ze strany migrantů jsou tzv. klienti vnímáni ambivalentně. Vědí sice, že to není legální systém, i to, že si tito tzv. klienti ponechávají (často nezanedbatelnou) část jejich mzdy, to ale berou jako výměnu za určité jistoty (zejména sehnání práce a vyřizování dokumentů), které jim poskytuje. Navíc tito tzv. klienti umí mnohdy vyřídit věci, které se nám jeví jako nemožné, a jsou schopni najít různé skuliny v systému. Setkal jsem se ale i s případem, kdy k nám přišel člověk, kterému tzv. klient zařídil před třemi lety na jeho pas

---

<sup>1</sup> Informace ke klientskému systému viz např. v článku Klientský systém jako quasi-feudalismus v Česku (<http://www.migraceonline.cz/e-knihovna/?x=1955294>) či Klientský systém a ukrajinská pracovní migrace do České republiky (<http://www.migraceonline.cz/e-knihovna/?x=2197596>)

živnost a celou dobu se mu staral o účetnictví, zdravotní i sociální odvody i odevzdání daňového přiznání. Teprve když tato spolupráce přestala fungovat, daný člověk zjistil, co vše za něj bylo zařizováno. I takové případy se dějí. Jedná se o zvláštní symbiózu, bohužel se vše odvíjí od nabídky a poptávky – a to jak ze strany pracovních migrantů, tak zaměstnavatelů – na pružnou a lacinou pracovní sílu. Celý systém funguje, firmy prosperují, stát je ochuzen na daních, na druhé straně tento systém 20 let toleruje. V posledních letech můžeme sledovat transformaci systému do personálních agentur, které sice mají legální rámce, ale ve skutečnosti stojí za mnohým protiprávním jednáním - od nedodržování zákoníku práce po nevydávání smluv, neplacení odvodů atp. Od počátku roku však už nebude legální agenturní zaměstnávání cizinců možné. Je otázkou do jaké formy se celý systém přemění.

**MJ: Zaznělo zde mnoho problémů, které by měly zajímat inspektorát práce i úřad práce. Jaká je vaše zkušenost s těmito institucemi?**

**PD:** S inspektoráty práce úplně dobrou zkušenost nemáme, podali jsme s klienty několik podnětů v případech, kdy došlo k hrubému porušování zákoníku práce, ale nikdy jsme se nedočkali uspokojivého řešení. Hlásili jsme například staveniště, kde naši klienti pracovali na černo a bez jakýchkoli ochranných pomůcek, inspektorát práce ale v těchto případech zkontroluje třeba knihy příchodů a odchodů na pracoviště, se samotnými pracovníky již nemluví a podstaty problému se tedy nedobere. S úřady práce - zejména s úřadem práce hl. m. Prahy - máme zkušenosti uspokojivější. V rámci projektu ESF přenášení dobré praxe Zvýšení role NNO v oblasti sociální integrace migrantů v ČR, přinášíme dobrou praxi z Rakouska a Portugalska a úřady práce oslovujeme s nabídkou. Pokud se na ně obrátí cizinci, kteří potřebují tlumočit, projít procesem hledání práce, potřebují pracovní poradenství, orientaci ve svých právech a povinnostech, mohou se na nás obrátit. Zájem o součinnost ze strany úřadů práce je však menší, než jsme čekali. Na druhou stranu dostáváme od úřadů práce docela uspokojivé informace například o tom, která pracovní povolení jsou vydávána a která ne, někdy spolupracujeme i na různých administrativních věcech u konkrétních žádostí. V některých případech také kontaktujeme úřady práce ohledně firem, které zásadně porušují práva migrantů, úřady práce pak mají možnost tyto firmy v případech udělování pracovního povolení více prověřit.

**MJ: Kde vidíte hlavní nedostatky v systému kontrol práce migrantů?**

**PD:** Každá kontrola je velice dvousečná ve chvíli, kdy je navázané zaměstnání na účel pobytu. I pokud dochází k hrubému porušování práva, mají lidé motivaci svého zaměstnavatele krýt, protože pokud ho udají nebo svědčí, přijdou nejen o práci, ale i o povolení k pobytu. V některých zemích existuje možnost dlouhodobé ochrany pro migranta, který spolupracuje při odhalování nelegálního zaměstnávání, to mi připadá jako dobré řešení. Hlavní důraz by pak měl být na skutečné odhalování a usvědčování firem, které se protiprávně chovají a nikoli „odhalování“ pěšáků.

**MJ: Jaké konkrétní kauzy jste v poslední době v oblasti pracovně-právních vztahů řešili?**

**PD:** V současnosti je zde větší počet pracovníků z EU – zejména Rumunsko, Bulharsko, ale i Pobaltí, kteří mají z hlediska zákoníku práce sice stejná práva a povinnosti jako Češi, ale na trhu práce jsou podobně zneužíváni jako například Ukrajinci. Nepotřebují sice pracovní povolení, ale mnoho z nich pracuje pro agentury, které využívají jejich nízkého právního povědomí a často i naivity. Počínaje tím, že inkasují za zprostředkování inzerátu, přes nedodržování zákoníku práce. Celý systém funguje na nabídce a poptávce, která ze strany migrantů stále vysoká a nastoupí a pracují za nevýhodných podmínek. Firmy je často přijmou na práci a ve zkušební době je vyhodí a na stejné místo přijmou dalšího člověka. Tito lidé pracují přitom 12 hodin denně, ve 4 °C a ve smlouvě mají napsanou pouze minimální mzdu, v knize příchodů a odchodů je vykázáno pouze 8 hodin práce, ale ve skutečnosti tito zahraniční pracovníci dostávají minimální mzdu za 12 hodin práce denně a peníze za přesčasy nikdy nedostanou. Ve zkušební lhůtě jsou přitom vyhazováni proto, aby jim nemuseli zdvihat plat, dávat odstupné, pořádnou smlouvu. Pro zaměstnavatele je to, obzvláště u prací, kde není třeba nové lidi příliš zaučovat, velice výhodné.

**MJ: Napadá Vás, co by pomohlo ke zlepšení situace postavení Vašich klientů?**

**PD:** Napadají mě odpovědi na různých úrovních. Mnoho problémů vychází z toho, že stále není jasné, zda tady migranty opravdu chceme, či ne, to by měl stát jasně říct. Já jsem v kontaktu s mnoha velkými firmami, které tvrdí, že se za současných nákladů neobejdou bez práce migrantů. Otázka je, nakolik je to realita a nakolik jde o nevyslovený společenský konsensus, kde nikdo nechce pracovat rukama a kde zaměstnavatelé nabízí čtrnáct tisíc, tedy mzdu, za kterou mnoho Čechů v Praze pracovat nepůjde. Taková je ale situace, přesto ze strany státu nezaznívá jasná vize, zda tady cizince chceme, nebo ne. Zásadně by pomohl i mnohem průhlednější, transparentnější, jednodušší proces zaměstnávání. Na začátek by stačilo, aby byly formuláře natolik srozumitelné, aby je pochopil člověk s maturitou. Dále mě napadá důležitá, ale obecnější věc, se kterou se naši klienti setkávají, třebaže o tom ze slušnosti příliš nemluví, a to je způsob, jak s nimi zachází většinová společnost. Mnoho Čechů se k nim chová jako k lidem druhé kategorie. Zásadní je proto uvědomění si, co tito lidé přinášejí, nevidět je jako problém, ne jako někoho, kdo nám bere práci (což je mimochodem zcela absurdní argument, když v praxi vidím, jakou práci nám „berou“), a vnímat je jako přínos a přistupovat k nim s respektem a pokorou. V posledních deseti letech by se v Česku postavilo asi jen velmi málo domů a smontovalo málo aut, kdyby nebylo migrantů. Myslím, že by stačilo být týden v podobné pozici, jako jsou migranti u nás, a pohled většiny lidí by se radikálně změnil. Důležitá je ale ta pokora.

*Článek vznikl v rámci projektu „Systém pracovních kontrol imigrantů v ČR: je třeba inspirace odjinud“, který je realizován s laskavou podporou Velvyslanectví Spojených států v ČR.*

## **O autorce**

*Marie Jelínková, Ph.D. (migrace(AT)mkc.cz) vystudovala sociologii na FSV UK. Ve své diplomové práci se zabývala porovnáním české a australské integrační politiky. V současnosti pokračuje v doktorandském studiu veřejné a sociální politiky, ve kterém se zaměřuje na zkoumání kvality života přistěhovalců v ČR. Také se zabývá problematikou sociální exkluze a inkluze, o které vede kurz.*